



## SYNDICAT NATIONAL UNIFIÉ DES IMPÔTS

80/82 rue de Montreuil 75011 PARIS - Tél. 01.44.64.64.44 - Fax 01.43.48.96.16  
E-mail : snui@snui.fr http://www.snui.fr Réf. MPC/PC/05

Paris le 7 Mars 2005

# COMPTE RENDU CNS AGORA du 22/02/05

Il est bien loin le temps où l'on pouvait voir dans la fonction publique une sorte de laboratoire social, expérimentant des concepts novateurs en matière de relations humaines. Ce temps est d'autant plus éloigné qu'il a été éphémère. Aujourd'hui, l'administration s'est inscrite au leader cheap du benchmarking, tout est prétexte, pour lorgner chez les voisins, de préférence « anglos saxons » pour épier leur mode de fonctionnement et de pensée et le mettre en exergue comme une valeur d'exemplarité à ne pas occulter. Il en est ainsi de presque tout, et plus particulièrement de tout ce qui peut se rapporter à la gestion des personnels de la fonction publique. Puisant dans les innombrables ressources de la pensée « managériale », l'administration a depuis longtemps tronqué ses services du personnel contre des services de ressources humaines, en les dotant progressivement de toute la batterie d'accessoires nécessaires à l'instauration d'une GRH performante ! Aux trois extrémités du triangle « management » l'administration a placé :

- la réforme notation-évaluation,
- la rémunération au mérite et en lien direct l'approche « profil »,
- un outil managérial performant « système d'information des ressources humaines ».

La DGI n'est pas en marge de cette triangulation de son « espace humain » et le projet Sirh maison baptisé « Agora » en est la pierre angulaire en matière de GRH.

En vue de la préparation d'un prochain groupe de travail DGI relatif à l'état d'avancement du projet informatique Agora, le SNUI a réuni le 22 février une CNS afin de faire le point sur l'évolution et les incidences de ce nouvel outil.

Pour la CNS, même si ce projet reprend des données déjà existantes dans Agadir, Gifp...., il étend néanmoins considérablement le champ des données « saisies » et donc « connues » et offre des potentialités nouvelles en matière de recoupement, de profilage et de flicage.

Même si Agora offre aux agents un accès personnalisé via le portail Agent et leur permet d'avoir accès à un certain nombre d'actes de gestion dématérialisés (inscription concours, fiche de congés, plan de congés, ...), ce projet porte surtout en germe une volonté d'instaurer un nouveau système de badgeage-temps de travail. Ce qui veut dire qu'avec Agora, dans le cadre de la gestion du temps de travail, les agents « pointent » « badgent » installés devant leur poste de travail et non plus à leur arrivée via une pointeuse installée dans un hall d'entrée !

Même si Agora va permettre aux chefs de service de disposer d'un meilleur outil pour gérer les congés, les absences, les demandes de formation, Agora va surtout leur donner accès à des informations, parfois confidentielles, qui jusqu'à présent restaient souvent confinées dans les

services de direction. A terme, Agora va transformer les chefs de service en « profiler » (ainsi, il est prévu que dès la fin de la CAP de mutation, le dossier de « l'agent arrivant » sera consultable par sa nouvelle direction d'affectation et donc pas les chefs de service). Pour la CNS, Agora est une étape décisive dans l'offensive lancée par l'administration contre les règles de gestion et les garanties de gestion. L'objectif de la Direction Générale est de briser les règles statutaires en matière de gestion-mutation-affectation, son idéal étant de pouvoir affecter les agents au département, les directeurs faisant ensuite leur petite « soupe » interne en fonction des profils et des besoins. Mais cela va encore plus loin, en effet, avec l'arrivée de la LOLF, il est vraisemblable que les directeurs locaux, qui seront aussi les patrons des BOP (budget opérationnel de programme) voudront avoir la main mise sur les flux de personnel entrant et sortant. Agora sera donc l'outil « magique » permettant à un directeur d'accorder ou pas, à un agent, le droit à rejoindre l'équipe ou à la quitter ! Si nous n'y prenons garde, Agora va nous faire entrer dans l'ère des « chasseurs ou coupeurs de têtes » qui eux-mêmes, seront enfermés dans une logique restrictive d'objectifs !

Même si en marge du projet Agora, l'administration entend mettre en place les fonctions de conseillers RH, la CNS y voit une certaine convergence avec la logique d'industrialisation des tâches incarnée notamment par la réforme CDI-Recettes. Il est évident que la création d'un « interlocuteur gestion » va indéniablement réduire le champ d'intervention et de conseil des agents de direction des services du personnel, de la comptabilité, de la for pro ...sans oublier les aspects services sociaux). Pour la CNS, des marges de progrès sont nécessaires en matière d'information GRH vis-à-vis des agents et cela doit se traduire par un renforcement des équipes de direction en charge de la gestion administrative, comptable et sociale des agents et par une meilleure information et formation de ces équipes de proximité.

Le chantier syndical face à la mise en œuvre de ce projet est donc vaste. Derrière une évolution nécessaire des outils de gestion des personnels et la mise en œuvre d'une meilleure accessibilité aux actes de gestion (congrés, mutation, concours...) se dissimule des impacts fortement négatifs pour l'ensemble des agents. Pour la CNS, il est donc nécessaire de s'attaquer à toutes les fonctionnalités qui remettent en cause les droits de agents.

Sans délai il faut enrayer radicalement les velléités de l'administration de faire « pointer » les agents à partir de leur poste de travail car avec ce système, les agents vont systématiquement perdre du temps de travail par rapport à la situation actuelle (voir exemple ci après).

Le SNUI doit tout mettre en œuvre pour que les agents de la DGI ne soient pas les grands perdants de ce nouveau système de « pointage » ! Un courrier doit être adressé par le Secrétaire Général du SNUI au Directeur Général demandant de mettre un terme à l'expérimentation du badgeage et pour exiger la mise en œuvre de garanties de gestion réelles pour les agents et déconnectées de toute logique de profil ! Pour le SNUI il est hors de question de voir se déployer Agora tel qu'il a été conceptualisé par l'administration et IBM. Face à Agora, il est urgent de redonner, par tous les moyens, un peu d'espace public à nos revendications collectives !

### AGORA QUEZAQUO ?

Agora c'est dans un premier temps, le dossier individuel (en consultation « libre accès » pour l'agent et son chef de service), les procédures administratives dématérialisées telles que les demandes de temps partiel, de mutations, la gestion du temps de travail et des congés, les mises à jour du dossier personnel. Très vite, Agora ce sera aussi, les déroulement de carrière et la formation professionnelle. Ce sera aussi, car les potentialités offerte par IBM sont vastes et perverses, d'autres approches comme le profilage, le suivi de attitudes de travail, etc.... Imaginez, couplez Agora avec la traçabilité Copernic et la caméra installée à l'entrée de l'IFU et vous avez le meilleur des mondes !!!!

A compter du 1<sup>er</sup> avril 2005, douze directions vont expérimenter, à différents niveaux, Agora. Ainsi, après les DSF d'Eure-et-Loir, Doubs , Paris-Centre et Seine-et-Marne qui sont déjà expérimentatrices, vont se rajouter la DNVSF, le CSI d'Orléans, la DSF B-du-Rhône Marseille, les DSF de Mayenne, de Charente, de l'Hérault, du Rhone et du Pas-de-Calais. Enfin, la phase de déploiement est prévue pour l'ensemble des directions de la DGI à compter de novembre 2005.

D'ici le 14 juillet, nous devons couper la tête de ce « SIRH – DGI » qui ne conçoit sa gestion des agents que comme une source d'asservissement des personnes !

### **Badge Exemple (pas si virtuel que ça) :**

Prenons un exemple simple et assez courant au demeurant : entre l'instant où l'agent insère son badge dans la « pointeuse » installée à l'entrée de l'HDI et le moment où il arrive à son poste de travail, il peut s'écouler aisément deux à trois minutes (temps d'attente à l'ascenseur, traverser les couloirs, etc....) Si vous multiplier ceci par quatre (1matin – 2midi - 1soir) vous obtenez une perte nette minimum de 8 mn par jour, soit 40 mn par semaine, et donc probablement l'équivalent d'une demie-journée par mois ! De plus, il semblerait que le système IBM génère lui aussi des pertes et profits ! Pour l'administration, c'est donc le Jackpot, non seulement elle a gagné le lundi de Pentecôte mais en plus elle est en mesure d'extorquer de nombreuses heures de travail aux agents, voir des jours ! Enfin, ce système est inéquitable entre les agents car tous, sont confrontés à des situations différentes : certains travaillent au rez de chaussée, d'autre au 10<sup>ème</sup> étage d'une tour, etc...).

Pour la CNS, il est indispensable de réaffirmer : en matière de temps de travail effectif, le code du travail (artile L 212-4) stipule que « la durée du travail effectif est le temps de travail pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

Contacts Bureau National : Jean-François FURNON, Babeth BONHOMME, Carole SOMNY. Thi Trinh LESCURE.